

# Dati, obiettivi e azioni positive

Maria Luigia Paciello

L'intento di questa relazione è quello di proporre un itinerario fenomenologico di genere riguardo al tema delle pari opportunità nelle istituzioni scientifiche: partirò da "donne e scienza" per giungere però al contesto più generale "donne, istruzione, lavoro e discriminazione". Infatti la complessità del tema "donne e scienza" mi ha suggerito di inserirlo in un quadro complessivo per capirne meglio le questioni più significative e per affrontarlo con un approccio modulare, articolato in diversi aspetti. Una sorta di metodo induttivo finalizzato a riconoscere i fenomeni che portano alla violazione dei principi di pari opportunità e di parità di trattamento tra uomini e donne per prevenirli e contrastarli. Le tappe di questo itinerario sono:

- ❑ fenomenologia di genere nella ricerca scientifica
- ❑ donne, istruzione e mercato del lavoro
- ❑ uguaglianza di genere e pari opportunità
- ❑ a 10 anni da Pechino: mainstreaming.

## Le donne e gli uomini nella ricerca scientifica

La comprensione e la coscienza dei problemi di genere sono essenziali perchè il nodo centrale è questo: se in linea di principio si è disposti ad ammettere l'effetto tossico delle discriminazioni, quanto di tale effetto hanno consapevolezza le donne e, di riflesso, le dirigenze che dovrebbero definire nelle istituzioni un'architettura di regole di pari opportunità, prima, e di verifiche della loro efficacia, poi?

In questo passaggio è essenziale un ruolo attivo delle donne, con la loro dignità e la loro forza, solutrici e non problema, risorsa e non fardello, per realizzare significativi profili di empowerment, cioè l'acquisizione di poteri e responsabilità, chiave strategica per la parità effettiva tra donne e uomini. Le istituzioni scientifiche relative alle discipline di scienze matematiche, fisiche e naturali, di ingegneria e di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (in seguito S&E) costituiscono l'osservatorio iniziale.

Si analizzano i dati di genere per le risorse umane nella ricerca scientifica:

- ❑ negli studi universitari
- ❑ nel reclutamento dei ricercatori
- ❑ nelle carriere
- ❑ negli investimenti

## Gli studi universitari

La partecipazione al sistema educativo italiano è ancora nettamente inferiore alla

media dei paesi UE-15 per tutte le classi di età considerate (fatta eccezione per quella più bassa dai 5 ai 14 anni). I bassi tassi di partecipazione si riflettono sul basso livello di qualificazione scolastica e formativa, soprattutto superiore, della popolazione attiva. In Italia il numero di analfabeti ammonta a circa 6 milioni, solo il 47% della popolazione attiva possiede, al più, il titolo di licenza media inferiore a fronte della corrispondente media UE-15 del 34%; di quasi 13 punti inferiore alla media UE-15 è la percentuale di chi è in possesso di un titolo di studio di livello universitario (11%). Ciò appare tanto più preoccupante considerando che in molti paesi dell'UE la quota di qualificati a livello universitario compresi nelle forze di lavoro è vicina al 30%.

La situazione non migliora per la popolazione più giovane, di età compresa tra 25 e 34 anni (figura 1a); peraltro la percentuale delle femmine supera quella dei maschi sia per il livello d'istruzione secondaria che per quello d'istruzione universitaria (figura 1b). Dati più recenti relativi agli studi universitari (a.a. 2002/2003) mostrano che le iscrizioni delle ragazze aumentano in misura maggiore di quelle dei ragazzi: 5,0% vs 4,5% e le ragazze sono ancora in numero maggiore dei ragazzi: 54,7% vs 45,3%; in particolare nel 2002 tra i laureati, su 100 25enni, 23 sono ragazze e 17 maschi.

La debolezza del livello di istruzione terziaria nel nostro paese, sia in termini di risultati formativi, sia sotto il profilo dell'impegno finanziario (scarso in termini assoluti e decrescente nel tempo), concorre a rafforzare le rappresentazioni negative della struttura produttiva italiana, sempre più sbilanciata verso produzioni tradizionali a basso valore aggiunto, scarsamente innovativa e quindi caratterizzata da una ridotta domanda di risorse umane altamente qualificate. Ed ancora più bassa è la percentuale dei laureati italiani, maschi e femmine, nelle discipline S&E (figura 2) come quella dei dottorati (figura 3).

In effetti il problema della scarsa presenza delle ragazze nelle discipline S&E è comune a molti paesi europei ed anzi le ragazze italiane non sono in cattiva posizione anche se è preoccupante la loro diminuzione (figura 4). Proprio in ambito europeo è stata dedicata grande attenzione all'analisi delle cause di questo fenomeno. Se ne propone di seguito un novero che non vuol essere nè rigoroso nè approfondito ma vuole solo evocarne la molteplicità;

- ❑ stereotipi nell'istruzione
- ❑ il 72% dei ragazzi ritiene di essere dotato in matematica, contro il 62% delle ragazze
- ❑ gli insegnanti di matematica dedicano il 20% di tempo in più ai ragazzi;
- ❑ influenza dei genitori;
- ❑ il 70% dei genitori auspicano una carriera scientifica per i maschi, contro il 45% che la auspicano per le proprie figlie;
- ❑ il pc si compra se c'è un maschio in casa!
- ❑ i genitori investono risorse economiche nell'alta formazione più per i maschi che per le femmine;

- ❑ stereotipi nella pubblicità;
- ❑ le ragazze sono presenti nella pubblicità per i cellulari;
- ❑ nelle campagne pubblicitarie dedicate ai prodotti più sofisticati della tecnologia dell'informazione e della comunicazione le ragazze sono presenti come "segretarie" e non come "ricercatori e tecnici"; se appaiono come ricercatrici spesso hanno "capelli grassi" e "doppie punte"!

Voglio ricordare invece una iniziativa, esempio di buone prassi, del Politecnico di Torino che, insieme al Fondo Sociale Europeo e alla Regione Piemonte, ha finanziato per l'A.A. 2002-2003 un programma di borse di studio riservato alle ragazze matricole del corso di laurea in Ingegneria

### **I ricercatori e le carriere scientifiche**

Riguardo al numero di ricercatori "per 1000 occupati", parametro significativo per la misura della rilevanza della ricerca scientifica in un paese, si registra una configurazione disastrosa: la più bassa percentuale nell'UE-15, in ulteriore decrescita!! (figura 5). Dal 1991 al 2001 il numero totale dei ricercatori italiani è diminuito ad un tasso dell'1,6%.

In controtendenza all'usuale atteggiamento delle autorità accademiche e degli enti pubblici di ricerca che lamentano solo la scarsità di finanziamenti per la ricerca voglio sottolineare che in Italia sono scarse soprattutto le risorse umane per la ricerca: infatti la spesa "pro capite" per la ricerca è addirittura superiore alla media dell'UE-15 (figura 6). Invece le scarse risorse finanziarie per l'alta formazione, insieme alla bassa % dei dottorati, condizionano negativamente anche il futuro della ricerca in Italia.

E se le cose vanno male, figuriamoci per le donne! La loro presenza nella ricerca non è certo esemplare (figure 7a e 7b), anche se è un problema comune alla maggioranza dei paesi europei. Si noti comunque che le donne, con i loro alti livelli formativi, sono la più consistente risorsa per aumentare il numero di ricercatori: è un insieme di talenti che già esiste e può essere ampliato.

Peraltro le istituzioni comunitarie europee, per prime, hanno sentito la necessità di conoscere i dati sulla scarsa presenza femminile nella ricerca, e nel mercato del lavoro in generale, per misurare le disuguaglianze di genere e analizzarne le cause. Determinante è il ruolo propulsivo dell'UE che ha fornito e continua a fornire risorse e culture di riferimento per l'identificazione e l'attuazione di politiche finalizzate alla partecipazione delle donne alla ricerca. Peccato che le donne italiane non riescano a beneficiare di questo ruolo dell'UE per la forte resistenza delle istituzioni nazionali e forse anche per la scarsa efficienza delle figure che dovrebbero dare sostanza ed efficacia ai rapporti tra strutture politiche e scientifiche nazionali e istituzioni comunitarie.

Gli ostacoli più ricorrenti alla presenza delle donne nella ricerca sono:

- ❑ gli stereotipi e i pregiudizi sulle abilità delle donne e i modelli di ruolo per le

ragazze (moglie e madre), storicamente determinati e ancora profondamente operanti;

- ❑ la carenza di modelli di ruolo di donne di successo nella ricerca tanto che molte giovani ricercatrici ritengono improbabile il successo nella scienza a meno che non si conduca una vita che escluda amici, famiglia e altri interessi oltre la ricerca;
- ❑ la mancanza di figure femminili di mentore per le studentesse che, se alle scuole superiori incontrano molte insegnanti donne il cui modello di ruolo non è però di alto profilo nella società civile, nei corsi universitari ne incontrano poche e sono sempre meno tra i professori ordinari e i direttori di ricerca, come eventuali relatrici per la loro tesi;
- ❑ la difficoltà di conciliazione tra lavoro professionale e di cura (su questo tema si tornerà in seguito); inoltre, attualmente, data l'età sempre più alta alla quale si realizza l'accesso a posizioni permanenti nelle istituzioni di ricerca la scelta della maternità può influire sulla possibilità di competere e può essere addirittura considerata in alternativa alla carriera dalle giovani ricercatrici;

Inoltre la ricerca non è un settore di lavoro ben remunerato e la prospettiva di una lunga serie di posizioni temporanee mal pagate è un deterrente significativo, in particolare per le ragazze interessate ad avere una famiglia; ed ancora un lavoro coinvolgente, impegnativo, competitivo, che si svolge spesso in sedi diverse e lontane rispetto alla sede di lavoro del coniuge mal si concilia con la suddivisione totalmente squilibrata, a sfavore delle donne, del lavoro familiare. Peraltro se è vero che, attualmente, ovunque nel mondo, l'aver una carriera lavorativa appagante sia ritenuto dalle ricercatrici quasi antitetico ad una vita privata soddisfacente, è altrettanto vero che questo problema riguarda uomini e donne e che la presa di coscienza dell'inadeguatezza dei modelli sociali esistenti alla sua soluzione deve stimolare tutti a definirne di migliori. Infine l'allontanamento dall'attività scientifica che la maternità-comporta può essere un serio ostacolo nella carriera: più velocemente si evolve un campo di ricerca (e nelle S&E accade molto spesso) più è difficile rientrare a farne parte e l'accresciuto numero di aspiranti rende la competizione più aspra; tutto ciò svantaggia chi abbandona la ricerca anche soltanto per un breve periodo.

Contestualmente è interessante notare che, durante la I Conferenza Internazionale "Women in Physics", promossa dalla IUPAP (International Union on Pure and Applied Physics), svoltasi a Parigi nel marzo 2002, con più di 300 partecipanti (il 15% dei quali uomini) da 65 paesi, l'elemento più citato dalle fisiche come rilevante per il loro successo di ricercatrici sia stato il forte sostegno dei loro familiari: genitori e mariti; come importanti siano stati pure l'incoraggiamento da parte degli insegnanti delle scuole medie superiori e dell'università, la propria determinazione, un duro e faticoso lavoro e la partecipazione a progetti internazionali di ricerca.

L'analisi delle differenze di genere nei percorsi di carriera nelle istituzioni scientifiche è ben sintetizzata dalla figura (figura 8) che descrive la tipica progressione professionale delle donne e degli uomini dalla formazione universitaria all'apice della stessa;

nella prima fase, quella della formazione universitaria, le donne sono in maggioranza, man mano che si procede, già durante il dottorato, diminuiscono sensibilmente (è il sorpasso!) fino a diventare sparuta minoranza al livello più alto (è la forbice!).

Un altro dato che emerge da questa figura è la sostanziale assenza di variazioni tra il 1999 e il 2002 che smentisce lo stereotipo: il tempo sanerà lo squilibrio tra donne e uomini perchè le donne sono entrate dopo gli uomini in alcune professioni; anche un'analisi delle "coorti" nel CNR e nell'ISS lo smentisce; anzi negli ultimi anni c'è una stagnazione e addirittura, in qualche caso, un peggioramento negli equilibri di genere. E la generalità della configurazione di genere nella ricerca nei paesi europei è ben visibile nella figura 9.

Un dettaglio in più sulla carriera delle donne viene fornito dall'organigramma dell'Università degli studi di Pisa (figura 10), peraltro simile a quello della maggioranza delle università italiane: oltre ad essere "falcidiate dalla forbice" la distribuzione delle donne (a piramide) tra ricercatori, professori associati e professori ordinari è ben diversa da quella degli uomini (a piramide rovesciata). Si noti inoltre l'alto valore dell'età media dei docenti e dei ricercatori universitari, uomini e donne. Anche negli investimenti spicca il divario di genere (figura 11); lì dove ci sono più donne l'investimento "pro capite" è minore!

### **La valutazione: perchè le donne non fanno carriera**

Sull'esclusione delle donne dagli alti livelli di carriera e dagli organismi decisionali è stato documentato che sia i meccanismi concorsuali per la progressione in carriera che quelli di nomina per le cariche si basano su due criteri: il merito, supposto neutro, e l'appartenenza (un gruppo, una scuola, una cordata) ma sempre più spesso sembra prevalere, rispetto al criterio della qualità scientifica e dell'eccellenza, quello dell'appartenenza. In diversi studi di genere si dimostra che l'"old boys network", l'insieme dei colleghi che si conoscono, che si citano, che si invitano ai congressi, opera per la reciproca cooptazione nelle istituzioni di ricerca<sup>1</sup>. In effetti il "merito" e la produttività sono concetti sociali costruiti in base a modelli lavorativi maschili e un esempio è il grande peso che, nella valutazione della ricerca, si dà alla continuità della produzione scientifica che, nel caso delle donne, può venir meno proprio in connessione alla maternità. Inoltre la valutazione della produzione scientifica dovrebbe essere "normalizzata" sulla base delle risorse a disposizione: laboratori, spazi, strutture e fondi assegnati, anche alla luce dei dati mostrati sul divario di genere negli investimenti per la ricerca. I dati confermano che le donne sono fortemente penalizzate quando le scelte sono di tipo discrezionale e cooptativo ma sono vincenti quando le regole sono generali e trasparenti. Spesso emerge che anche le poche donne che sono ammesse all'"old boys network" usano le stesse

---

<sup>1</sup>Un interessante studio su questo tema è stato presentato al convegno "Parliamo di eccellenze. Le donne e la valutazione nella ricerca scientifica e tecnologica" da B. Fubini e F. Zucco (della Commissione per la valorizzazione delle donne nella ricerca scientifica): "La valutazione e i "soggetti deboli"

modalità maschili di valutazione per “gratitudine e conformità ad una regola sottintesa” ma anche per l’oggettiva difficoltà, in condizioni di minoranza, di far valere criteri più equi. Insomma nessuno vuole gabbie protezionistiche in favore delle donne, si chiede solo che vengano revocati i premi e le quote attualmente vigenti, di fatto, in favore degli uomini. In effetti queste problematiche attengono ai meccanismi di potere che, se più spesso operano contro le donne, si rivolgono talvolta anche contro i ricercatori più innovativi, autonomi ed attivi. Pertanto se meccanismi di valutazione più obiettivi e trasparenti saranno a vantaggio delle donne lo saranno anche di una migliore qualità delle università e degli istituti di ricerca.

### **Ricerca e lavoro *souple***

Una grave tendenza, che ormai si è fatta pratica perversa nella ricerca, si è affermata in Italia in tutto il mercato del lavoro: il lavoro a tempo determinato nelle sue molteplici forme. Per questo tipo di lavoro è usato l’aggettivo *souple* (*l’emploi à temps partiel ou à horaire flexible*) dai francesi e dalla Commissione Europea (nella versione francese) nella “Raccomandazione sull’attuazione delle politiche degli Stati membri” in materia di occupazione per indicare il “lavoro atipico” (97 COM(2003)177 def., del 8 aprile 2003); questo aggettivo può essere tradotto in italiano con “flessibile, elastico”, ma anche con “ossequioso, docile, duttile, servile”, o forse anche con “ricattabile”?

È evidente l’ispirazione gerarchica della pratica del lavoro *souple* che rende impraticabile la pluralità e la pariteticità delle diverse figure che operano nell’università e negli enti di ricerca; come pure è evidente la sua vistosa logica verticistica che allontanerà sempre più la ricerca italiana da quella della comunità scientifica internazionale.

Questa pratica normativa, istituzionalizzando la precarietà del lavoro di ricerca a scapito della sua libertà e della sua qualità, ha come effetti:

- ❑ la rinuncia alla programmazione a tempi lunghi, necessaria per la ricerca di base che richiede prospettive di lungo termine e che rappresenta la fonte della conoscenza, del progresso civile, dell’evoluzione culturale;
- ❑ del progresso delle relazioni sociali oltre che dello sviluppo economico e dell’innovazione di un paese;
- ❑ il drammatico peggioramento delle condizioni di lavoro, che ha come prima conseguenza la totale ricattabilità, in termini economici e culturali, dei lavoratori della conoscenza;
- ❑ l’esclusione dall’accesso alla ricerca dei soggetti socialmente più deboli, svalutando il ruolo delle effettive competenze nei meccanismi di reclutamento;
- ❑ impedisce il ricambio generazionale nelle istituzioni di ricerca e il loro rilancio lasciando moltissimi ricercatori in un lungo e umiliante stato di subalternità, proprio nella fase in cui la loro maggiore creatività (specialmente nelle discipline S&E) e la loro autonomia nella ricerca sono condizioni necessarie per la formazione di un pensiero critico e per ottenere risultati importanti e significativi.

La discontinuità, l'incertezza economica e anche psicologica rischiano fortemente di ridurre la serietà e il rigore della ricerca e dunque di ottundere lo scandaglio critico. E ciò avviene tanto in forma diretta, perchè la precarizzazione induce appunto casi più o meno espliciti di autocensura, quanto in forma indiretta, perchè la ricerca precarizzata riesce con maggior difficoltà a scavare in profondità, restando alla superficie dei fenomeni che studia. E la superficie dei fenomeni coincide spesso con ciò che un'ideologia liberista, sempre più dominante, costruisce e che una ricerca, necessariamente affrettata, privata dei propri strumenti e costretta ad abdicare al suo ruolo critico, sapientemente rafforza.

Purtroppo, in Italia, la flessibilità è stata interpretata soltanto come possibilità per le dirigenze di modificare in qualsiasi momento le condizioni del rapporto di lavoro (e quindi anche le modalità di cessazione del rapporto di lavoro) con il dipendente e non come strumento in grado di rendere flessibile l'organizzazione stessa del lavoro di ricerca; si riduce spesso solo ad una deresponsabilizzazione degli organi di governo e delle istituzioni riguardo ai destini della ricerca e dell'innovazione tecnologica, ovvero ciò che dovrebbe rappresentare il vero motore dello sviluppo.

Da un'indagine nelle Università e negli Enti pubblici italiani<sup>2</sup> risulta che quasi tutti gli intervistati sono convinti dell'assenza di una politica di assunzione in pianta stabile da parte dei loro istituti (o quanto meno ne ignorano l'esistenza), mentre il periodo di lavoro a termine è una pratica che dovrebbe limitarsi sostanzialmente al periodo formativo.

A questo riguardo, in un'analisi del dottorato nell'UE (Third Annual Eurodoc Conference tenutasi ad Uppsala nel 2004) si sottolinea che il dottorato in Italia, entrato nel sistema formativo abbastanza di recente, è stato esso stesso, sotto mentite spoglie, una delle prime forme di rapporto di lavoro a tempo determinato: la mancanza di tradizione e bassi investimenti hanno caratterizzato questo ciclo di studi nei suoi circa 20 anni di vita. È quindi sempre più urgente definire una chiara prospettiva di formazione e di reclutamento per chi intenda seguire la carriera di ricercatore e superare l'elemento della precarizzazione del lavoro che non è organica alla qualità, ma è il contrario della qualità. Si dovrebbe cercare di contrapporre la rigidità dei diritti alla flessibilità dei non diritti. I dati riguardanti i precari in alcuni enti pubblici di ricerca sono riportati nelle figure 12a e 12b dalle quali si evince il loro enorme peso nell'organico degli enti.

### **Donne e mercato del lavoro: più istruite, più occupate**

Misurare ed evidenziare le differenze di genere nel mercato del lavoro per sanarle è una tappa essenziale nel cammino per raggiungere la parità di trattamento tra uomini e donne e per promuovere la cultura delle pari opportunità. La figura 13

---

<sup>2</sup>Si tratta di un'indagine sulla flessibilità del lavoro in ambiente scientifico nelle Università e negli enti pubblici di ricerca fatta da Carolina M. Brandi, Loredana Cerbara e M. Girolama Caruso attraverso un questionario on-line con autosomministrazione spontanea a personale con contratto a termine, con circa 870 interviste. Gli esiti sono pubblicati su Demotrends N.1/2004 - Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali - CNR

mostra i divari assoluti tra i tassi d'occupazione dei due sessi (donne e uomini di età compresa tra i 15 e i 64 anni negli Stati membri dell'UE e nei paesi in via di adesione) e la loro variazione tra il 1998 e il 2003. Con il 42,7%, (51,5 al Nord, 27,1 al Sud) l'Italia ha il tasso di occupazione femminile più basso dell'UE-15 anche se il tasso di disoccupazione femminile (da 20 a 34 anni d'età) è diminuito dal 23,9%, nel 1997, al 18,3% nel 2002. Ma nel 2005, per due trimestri consecutivi e dopo 15 anni di tendenza opposta, l'occupazione femminile è cresciuta meno di quella maschile.

Quanto al divario retributivo tra i sessi vi sono scarsi segni di progressi nella sua eliminazione: a parità di livello e quantità di lavoro, le donne trovano nella busta paga fino al 15% in meno rispetto ai colleghi maschi, con picchi del 35% in meno per le qualifiche più alte.

Tuttavia un'analisi di genere più approfondita sulla differenza dei tassi di disoccupazione in funzione del livello d'istruzione (da 30 a 44 anni d'età) nei paesi OCSE (figura 14) mostra che:

- il tasso di disoccupazione decresce con il livello d'istruzione nella maggior parte dei paesi;
- lo svantaggio delle donne è significativo per circa un terzo dei paesi e i tassi di disoccupazione delle donne con livello d'istruzione inferiore alla scuola secondaria superiore sono particolarmente alti;
- il divario di genere nei tassi di disoccupazione decresce con il livello di istruzione conseguito e, a livello di laurea, è decisamente più ridotto anche nei paesi nei quali la disparità di genere è un fenomeno generale, come in Italia.

I dati specifici di genere, per l'Italia, sulla partecipazione al mercato del lavoro nel 2001, relativa ai laureati nel 1998, per condizione occupazionale, sesso e area geografica (figura 15), mostrano che:

- c'è una grossa differenza nei tassi di occupazione di maschi e femmine a seconda dell'area geografica: 81,6% al Nord, 72,3% al Centro e 60,3% al Sud;
- il 69% delle laureate sono occupate a fronte del 79% dei laureati;
- la situazione è particolarmente preoccupante per il Sud, dove i giovani laureati in cerca di lavoro costituiscono il 25,7% degli attivi (occupati e disoccupati insieme) contro il 5% del Nord; per le donne (il 16,3% cerca lavoro a fronte del 7,6% per gli uomini) e, soprattutto, per le donne del Sud (con un tasso di disoccupazione del 33,4%).

Accanto al sesso e al luogo di residenza anche le scelte formative hanno un impatto rilevante sull'occupazione. Tra l'indirizzo di studi concluso e la probabilità di essere occupato esiste, infatti, una correlazione molto forte e non tutte le lauree assicurano le stesse opportunità di inserimento professionale:

- l'analisi dei tassi di disoccupazione per indirizzo di studi conferma le notevoli difficoltà dei gruppi giuridico (24,8%) e letterario (20,8%) in particolare, e anche dei gruppi geobiologico (16,1%), linguistico (15,6%) e psicologico (15,3%)



❑ le donne continuano a scegliere per i loro studi universitari, per lo più, discipline di scarso interesse per il mercato del lavoro.

Si vuole notare infine la tendenza delle ragazze, a differenza dei ragazzi, a prolungare gli studi, in Italia come negli altri paesi più avanzati. In effetti gli uomini, per i quali il lavoro costituisce ancora un obbligo sociale più di quanto non lo sia per le donne, tendono più spesso di loro ad interrompere gli studi, in realtà già durante la scuola superiore, o a non proseguirli oltre la maturità. Le donne, al contrario, dovendo superare una disparità di trattamento occupazionale, tendono a dotarsi di maggiori strumenti formativi per poter meglio affrontare la competizione con i loro coetanei di sesso maschile: il livello d'istruzione è una risorsa che le donne hanno e giova loro.

Quindi la strisciante e progressiva dequalificazione degli studi in Italia, dal nuovo assetto della scuola secondaria all'introduzione della laurea triennale, danneggerà tutti ma soprattutto le donne per le quali un alto livello d'istruzione è il prerequisito più importante:

- ❑ per migliorare i livelli di occupazione e accedere a settori lavorativi ben pagati e progredire in essi;
- ❑ per l'empowerment in tutti i settori della società;
- ❑ per la maturazione di una coscienza critica.

### **Le donne e il lavoro *souple***

Il numero di donne e uomini con un impiego a tempo determinato si equivalgono, ma l'incidenza del fenomeno è nettamente più elevata tra le donne in ragione della minore consistenza dell'occupazione femminile: nel 2003, in Italia l'occupazione temporanea tra le donne incide, nel 2003, per il 12,2 per cento e tra gli uomini per l'8,2 per cento, in Europa la quota di impiego a tempo parziale è in media del 30,4% per le donne rispetto a solo il 6,6% per gli uomini. Ed ancora in Italia:

- ❑ le donne che hanno un lavoro standard (a tempo pieno e a tempo indeterminato) sono il 22%; i maschi sono quasi il doppio (43%).
- ❑ una donna in età lavorativa ha il 50% di probabilità in meno che nel resto d'Europa di avere un lavoro standard (due su dieci anziché tre su dieci).

Il lavoro a tempo parziale è diffuso soprattutto tra le donne; questa caratteristica si è ulteriormente accentuata dal 1993 al 2003 e comincia ad avere un'incidenza considerevole: nel 1993 l'11,2% delle occupate lavorava a tempo parziale, nel 2003 la quota si attesta sul 17,3%, a fronte del 33,1% della media UE. In effetti per le donne la possibilità di un'occupazione a tempo parziale costituisce uno dei principali strumenti di conciliazione del carico familiare con gli impegni di lavoro: infatti per il 30% delle donne il lavoro a tempo parziale è una scelta per "motivi familiari" ed è un ripiego, vista l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, nel 27 per cento dei casi; tra gli uomini prevale nettamente la motivazione del part-time come puro ripiego di fronte alla impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno.

Ma anche nel caso del lavoro souple, in cui la percentuale delle donne è prevalente, prevalgono gli uomini nelle posizioni di vertice<sup>3</sup>, anche in questo caso opera il diagramma ad X, quello del sorpasso (figura 16).

### **Le donne e la riforma del mercato del lavoro**

Per capire l'evoluzione nel futuro del divario di genere nell'occupazione è necessaria qualche riflessione sulla riforma del mercato del lavoro ed in particolare una valutazione sul suo impatto di genere. I contenuti più pericolosi per le lavoratrici sono<sup>4</sup>:

- ❑ riduzione della tutela antidiscriminatoria con deroghe ed eccezioni: esonero dal divieto di discriminazione se “si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa” (art. 10, co. 1) mentre la stessa legge delega chiedeva un divieto assoluto;
- ❑ meno conciliazione tra vita professionale e vita familiare ma entrata ed uscita dal lavoro, senza alcuna protezione sociale: si passa dalla tutela del posto di lavoro alla tutela del mercato; anziché la sospensione del lavoro se ne favorisce l'interruzione per un rientro con pochissime garanzie (talvolta con categoria di lavoratore svantaggiato);
- ❑ prevalenza delle ragioni dell'impresa sulle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nella regolazione del part-time, cui molte donne ricorrono;
- ❑ riduzione di vincoli e oneri del datore di lavoro;
- ❑ il rifiuto a svolgere lavoro supplementare può essere considerato infrazione alla disciplina lavorativa, anticamera del licenziamento;

Pertanto le donne sono incoraggiate a tornare tra le mura domestiche, dove avrebbero dovuto rimanere, e, nel contempo l'occupazione femminile ufficiale cresce, perchè basta lavorare per poche ore per risultare occupate.

È d'obbligo a questo punto parlare della difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro e quanto pesa sulle donne. È noto che la problematica di genere attiene ai meccanismi di potere operanti nell'intero corpo sociale e la divisione sessuale del lavoro è parte integrante della divisione sociale del lavoro. La promozione del lavoro femminile deve affrontare innanzitutto il fatto che la funzione affidata alla donna come madre e moglie nell'ambito domestico e il “lavoro degli affetti”, addossato in maniera pressochè esclusiva alla donna, sono tra i motivi principali della distribuzione disuguale delle donne e degli uomini nel lavoro. I modelli di ruolo per le ragazze (moglie e madre), storicamente determinati, operano ancora: la famiglia, spesso la madre, è la prima scuola di primato per i maschi e di soggezione per le femmine.

---

<sup>3</sup>I dati sono tratti da una nota di Adele Menniti e Rossella Palomba “Genere, lavoro atipico e leadership” su Demotrends N.1/2004 - Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali - CNR

<sup>4</sup>Queste considerazioni sono tratte dall'articolo di Donata Gottardi: “I pericoli della riforma del mercato del lavoro per le lavoratrici. Prime valutazioni dell'impatto di genere”

La promozione del lavoro femminile deve portare innanzitutto al superamento del pressochè esclusivo affidamento alle donne del lavoro di cura ma non si tratta solo di “fare in modo che l’uomo aiuti in casa”, ma che partecipi alla gestione della casa e dei figli, “non dare una mano ma condividere”. La promozione dell’uguaglianza implica forti cambiamenti sia per le donne che per gli uomini che quindi sono chiamati a partecipare attivamente alla creazione di nuove strategie per modificare i vecchi ruoli sociali: troppo spesso la partita da giocare è tra donne nuove e uomini antichi. Ed ora qualche dato:

- ❑ le donne con figli piccoli hanno tassi di occupazione di 13,6 punti inferiori a quelli delle donne senza figli;
- ❑ gli uomini con figli piccoli hanno tassi di occupazione di 10 punti più elevati degli uomini senza figli;
- ❑ gli uomini compiono meno del 40% di tutte le attività domestiche e tra il 25% e il 35% dell’attività di custodia dei figli nelle coppie con bambini di età inferiore ai 6 anni;
- ❑ il 20% delle donne, alla nascita del primo figlio, abbandonano il lavoro ma diminuiscono notevolmente al crescere del titolo di studio conseguito (figura 17).

Per individuare incisive misure di conciliazione tra vita e lavoro, effettivamente a favore delle donne, è necessaria un’accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e lavoro di cura per affrontarne la conciliazione:

- ❑ nelle forme di regolazione del mercato del lavoro
- ❑ nell’offerta dei servizi
- ❑ nei modelli di organizzazione del lavoro
- ❑ nei modelli culturali di ruolo e di socializzazione.

### **Uguaglianza di genere e pari opportunità**

La complessità delle disuguaglianze e delle discriminazioni di genere non permettono di compilare un manuale assertivo e prescrittivo per il superamento del divario di genere. Vorrei tuttavia far emergere il tema della coscienza della discriminazione: data una qualunque violazione dell’equità di genere quello che conta della sua tossicità è la relativa coscienza nella comunità in cui essa è svolta: quanto meno chi subisce i danni dell’illecito ne è conscio, tanto più probabile è che tale illecito sia sviluppato e tollerato.

Ma bisogna evitare la trappola del danno individuale: inanellare informazioni su casi specifici, magari numerosi, ma senza il supporto di un robusto apparato concettuale o di una rigorosa analisi empirica si rischiano analisi generiche e superficiali e l’obiettivo di aumentare la corretta coscienza del fenomeno viene così mancato in pieno. Mentre è proprio su questo piano che si gioca il presente e il futuro della lotta alla disuguaglianza di genere. Senza analisi di costi e benefici delle disuguaglianze di genere, per le singole donne ed in quanto disvalore sociale, non ci può-

essere sensibilità pubblica e privata, necessarie anche se non sufficienti, per ogni politica di pari opportunità. Quando il meccanismo di trasmissione conoscenza scientifica - sensibilità diffusa - azione istituzionale funziona possiamo sperare in un superamento o quantomeno in una riduzione delle disuguaglianze di genere e in organizzazioni che valorizzino al meglio le loro risorse umane ed economiche.

Tuttavia questo meccanismo può funzionare quando, e solo se, le donne assumano un ruolo attivo in esso realizzando significativi profili di empowerment che, insieme al mainstreaming, sono la chiave strategica per la realizzazione effettiva delle pari opportunità tra donne e uomini.

L'uguaglianza di genere si basa su tre principi fondamentali:

- ❑ la parità di trattamento
- ❑ le azioni positive
- ❑ il mainstreaming di genere

Su di essi, negli ultimi anni, si è concretizzato un quadro normativo e legislativo per la promozione della presenza femminile, ad ogni livello: sono obbligatori nelle pubbliche amministrazioni e quindi anche nelle università e negli enti pubblici di ricerca:

- ❑ i comitati di pari opportunità (CPO) che sono organismi di natura contrattuale che si occupano dell'attuazione delle pari opportunità come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone (art. 32 del DPR 28 sett. 1987 n. 568);

- ❑ i piani triennali di azioni positive (PTAP) (legge 125/91 art. 7, comma 6,D.; Lgs 196/2000 art. 7, comma 5) che sono un programma coordinato di azioni positive per la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, per la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e per il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.

### **Il piano triennale di azioni positive nell'INFN**

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare ha approvato fin'ora due PTAP: per il 2002/2004 e per il 2005/2007. Va sottolineato il lavoro di elaborazione e di stimolo da parte del CPO dell'Istituto, in un percorso di ricerca e azione, alla base dei due piani approvati senza il quale i PTAP non avrebbero visto la luce.

Il CPO ha elaborato una proposta per il piano caratterizzata dall'essere rivolto a tutte e tutti coloro che lavorano nell'Istituto superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si estendano agli uomini. Tuttavia, nonostante questa qualificata attività del CPO conclusasi con una proposta complessiva di piano come insieme coordinato di azioni positive e conseguenti obiettivi da realizzare, i piani deliberati dal Consiglio Direttivo dell'INFN somigliano un po' troppo a "liste della spesa nel mercato delle pari opportunità".

Le linee di intervento proposte dal CPO per il PTAP 2005/2007 dell'INFN si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente, già presenti nel Piano Triennale precedente e qui ripresi ed ampliati. Tali obiettivi sono:

- ❑ statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali;
- ❑ sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione;
- ❑ conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- ❑ benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro;

Viene anche proposta una verifica annuale dell'attuazione del Piano, in collaborazione con il CPO, per l'eventuale adeguamento dei tempi e dei modi di attuazione e la valutazione dell'impatto delle iniziative intraprese, prevedendo l'istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità, nel quale sia rappresentato il CPO e la dirigenza dell'Istituto, con le seguenti funzioni:

- ❑ verifica periodica dell'attuazione del PTAP e del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti;
- ❑ valutazione della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità;
- ❑ valutazione dell'impatto di genere dell'azione amministrativa dell'Istituto.

Peraltro la valutazione dell'impatto di genere delle politiche delle istituzioni è un'attività su cui l'Italia è più carente come evidenziato da un recente documento del Gruppo di Helsinki sulle politiche nazionali per promuovere l'equità di genere nella scienza nel quale viene evidenziata l'assenza di:

- ❑ comitati pubblici per verifica degli obiettivi di pari opportunità;
- ❑ comitati universitari per verifica degli obiettivi di pari opportunità;
- ❑ pubblicazione di dati disaggregati di genere;
- ❑ centri a livello nazionale su donne&scienza;

### **La parità di trattamento: i codici di autodisciplina**

Tornando ai principi fondamentali elencati sopra, proprio recentemente il principio della parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del rapporto di lavoro, uno dei principi fondativi dell'Unione europea, si è arricchito di un nuovo elemento nella direttiva 2002/73/CE: è codificato finalmente che le discriminazioni dirette ed indirette, le molestie e le molestie sessuali - queste ultime, tra l'altro, definite normativamente per la prima volta - sono violazioni del principio di parità di trattamento e sono pertanto vietate. Il D. Lgs 30 maggio 2005, n. 145 "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro" lo ha recepito.

E per queste discriminazioni sembra particolarmente adatta una nuova tecnica di normazione, suggerita anche dalla UE: i Codici di comportamento e di autodisciplina tramite i quali non si prescrive un determinato comportamento, ma si mira ad

orientare un comportamento per il raggiungimento di determinati obiettivi, questi si prefissati, attraverso strumenti di natura pattizia, convenzionale, per una regolazione negoziata dalle parti sociali. Si interviene con questa tecnica in settori altamente delicati, ad alta conflittualità - tipicamente il rapporto di lavoro - proprio per evitare ulteriori conflitti: insomma c'è una sorta di assunzione di responsabilità da parte dell'Istituzione, che adotta il Codice, di garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. L'INFN, su proposta del CPO ha approvato un 'Codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro' ed ha nominato come Consigliere di fiducia, prevista dal Codice, la prof.ssa Laura Calafà, Professore associato di Diritto del Lavoro presso Università degli Studi di Verona. Questo Codice di condotta si occupa dell'intero ventaglio delle ipotesi riconosciute dall'ordinamento (o in fase di graduale riconoscimento): discriminazioni, molestie e mobbing.

La sensibilizzazione del personale INFN sul tema dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente sereno e a fruire del benessere organizzativo è un elemento importante per raccomandare misure di prevenzione rispetto a qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e di discriminazione; contribuisce inoltre a inibire chi adotti comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore e nella lavoratrice.

La prevenzione come approccio al disagio lavorativo ha un'importanza significativa in termini di ricerca e di orientamento nell'organizzazione del lavoro e deve imperativamente avere il sopravvento sul trattamento. L'affermazione di principi contenuti nel Codice e la loro concretizzazione, che può manifestarsi non solo nel caso di una loro violazione - meramente eventuale - passa per la loro ampia e generalizzata interiorizzazione da parte di dirigenti e dipendenti dell'INFN.

Qualsiasi strategia, per essere coronata da successo, non deve focalizzarsi sul singolo individuo, bensì preoccuparsi della relazione tra il lavoratore, il suo contesto e le condizioni di lavoro e non deve nascere l'equivoco che il codice "sia cosa di donne" e che l'Istituto le ha accontentate: in realtà le donne sono state promotrici di questo codice ma per il "benessere" di tutti.

Nell'INFN sono già stati organizzati due seminari di formazione ed informazione sui contenuti del Codice, seminari rilevanti come esercizi di consapevolezza, nelle loro attività, per dirigenti e dipendenti: per tutti la sfida è tradurre questa consapevolezza in azione perchè: "Ci piacerebbe lavorare in un ambiente sempre più sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e della dignità delle persone ed alla valorizzazione dei loro meriti, capacità e potenzialità"

### **A 10 anni da Pechino: il mainstreaming**

Ed ora nell'ultima tappa dell'itinerario proposto all'inizio della relazione da "donne

e scienza” a “donne, formazione, lavoro e discriminazione” uno sguardo complessivo al divario di genere nel mondo ed in particolare in Italia. È significativo l’incipit del rapporto 2003/2004 dell’Unesco “Educazione per tutti: “non esiste a tutt’oggi alcuna società nella quale le donne hanno le stesse opportunità degli uomini”

Inoltre il World Economic Forum (Unesco) ha stilato una classifica sul divario di genere nel mondo, valutando i seguenti parametri:

- ❑ partecipazione economica, uguale remunerazione per uguale lavoro;
- ❑ accesso ad un mercato del lavoro non ristretto agli impieghi a bassa paga;
- ❑ presenza delle donne nelle istanze politiche;
- ❑ accesso all’istruzione;
- ❑ accesso alle strutture che si occupano di salute.

L’Italia è al 45° posto (su 58 paesi considerati) sotto lo Zimbabwe (42) e appena sopra Grecia, India, Pakistan ed Egitto. Si rileva anche che “il minor divario di genere è un’indicazione del legame tra le pari opportunità per le donne e il potenziale di sviluppo di lungo termine di un Paese”. Nello Zimbabwe lo sanno già, in Italia ancora no! E tutto ciò a 10 anni dalla IV conferenza mondiale dell’ONU sulle donne a Pechino nel 1995.

Qui voglio sottolineare l’importanza del concetto di mainstreaming introdotto proprio a Pechino, un approccio strategico a lungo termine per la parità dei sessi:

- ❑ è la presa in considerazione sistematica di pari opportunità per le donne e gli uomini nell’organizzazione sociale, nella cultura e in tutti i programmi, le politiche e le pratiche delle istituzioni e delle strutture, in altre parole nella maniera di concepire le cose e di agire;
- ❑ vuol dire il superamento di qualsiasi ottica di “specifico femminile”: il superamento delle “due righe aggiunte” ai documenti sul lavoro e sull’occupazione, al documento di programmazione economica, “due righe aggiunte” alla prossima relazione ministeriale su una qualsivoglia questione;
- ❑ è l’esigenza di una iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo e da qui viene in evidenza il concetto di empowerment, anch’esso nato a Pechino, cioè l’acquisizione di poteri e responsabilità da parte delle donne e la partecipazione significativa delle donne ai processi decisionali; mainstreaming e empowerment sono dunque le facce di una stessa medaglia.

Ai singoli stati era stato affidato il compito di individuare ed attuare le misure adeguate a questa strategia, a seconda delle loro specificità e delle condizioni di partenza riguardo alle questioni di genere. A marzo di quest’anno si è tenuta a New York la 5 Conferenza mondiale dell’ONU sulle donne ed il bilancio sulla condizione femminile non è molto positivo: pochi i risultati realizzati in 10 anni di lavoro ed in alcune aree del mondo essa è addirittura peggiorata. In particolare il “Comitato internazionale per l’eliminazione della discriminazione contro le donne”, riguardo alle politiche di parità in Italia, ha espresso la sua preoccupazione per:

- ❑ la persistenza e pervasività dell’atteggiamento patriarcale e degli stereotipi radi-

cati sui ruoli e sulle responsabilità delle donne e degli uomini nella famiglia e nella società che minano alla base la condizione sociale delle donne e sono una causa di base della posizione svantaggiata delle donne in vari settori, compreso il mercato del lavoro e la vita politica e pubblica.

- ❑ l'erosione significativa dei poteri e delle funzioni della Commissione Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità

- ❑ la grave sotto-rappresentanza delle donne in cariche politiche e pubbliche, compresi gli enti elettivi, la magistratura, e a livello internazionale;

Infatti la rappresentanza parlamentare delle donne (11%) è diminuita del 6% dal 1994, resta tra le più basse in Europa ed è all'85 posto al livello mondiale.

Lo stesso strumento dei piani di azioni positive deve evolversi verso una sintesi caratterizzata da:

- ❑ mainstreaming che sposta l'attenzione dalle "misure speciali per gruppi svantaggiati" alle modifiche 'ex-ante' delle pratiche e delle politiche delle istituzioni che originano gli svantaggi, per modificarle;

- ❑ empowerment che permetta alle donne, da protagoniste, di individuare gli ostacoli, di definire obiettivi e quindi azioni e strumenti per incidere sulle politiche della ricerca, sull'organizzazione delle istituzioni scientifiche, sulla gestione delle risorse umane.

Ma l'affermazione del mainstreaming di genere richiede una cultura della parità adeguatamente radicata nelle istituzioni piuttosto che dipendere, per la sua sopravvivenza, dagli sforzi di singoli individui impegnati su quei temi; a tal fine è evidente la necessità degli organismi di parità come meccanismi essenziali di sostegno per la realizzazione concreta della parità, anche a fronte di un assetto normativo, legislativo e regolamentare piuttosto soddisfacente, ma solo sulla carta.

La valorizzazione delle donne come capitale umano è una strategia a lungo termine che punta sulla trasformazione dei sistemi delle strutture e delle culture per il raggiungimento dell'uguaglianza nelle politiche, nei programmi e nei progetti, sullo sviluppo di una nuova cultura scientifica e organizzativa nella quale le differenze di genere siano una risorsa e un'opportunità: è un'agenda voluminosa di cambiamento culturale e organizzativo, un lungo cammino per raggiungere un equilibrio di genere a livello decisionale, un cammino che necessita di cambiamenti strutturali in favore di un'ottica di genere.

Ed infine per ramentare l'insufficienza di un quadro di rivendicazioni vertenziali per la realizzazione della parità di trattamento e di pari opportunità perchè esse hanno una forte dimensione culturale e possono essere realizzate solo attraverso una loro condivisione sociale concludo questa relazione con la seguente citazione:

La promozione della parità non deve essere considerata con il solo scopo di riportare in equilibrio la situazione a livello statistico: è invece un più ampio progetto di cambiamento di ruoli genitoriali, equilibri familiari, pratica istituzionale, organizzazione del lavoro e del tempo, sviluppo ed indipendenza personali, e coinvolge



anche gli uomini e l'intera società, all'interno della quale tale progetto può diventare una spinta verso il progresso ed essere un simbolo di democrazia e pluralismo (dalla Comunicazione "L'inserimento delle pari opportunità per uomini e donne in tutte le politiche e l'attività della Comunità Europea" (COM(96)67finale))

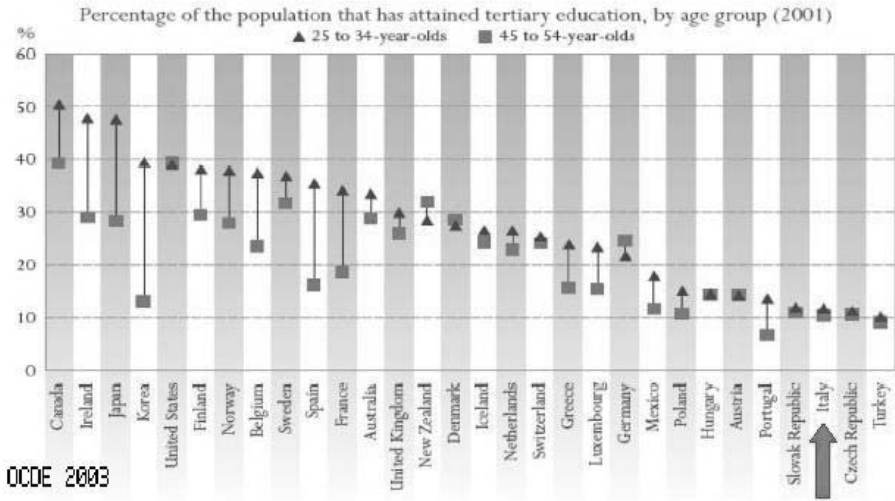


Figura 1a

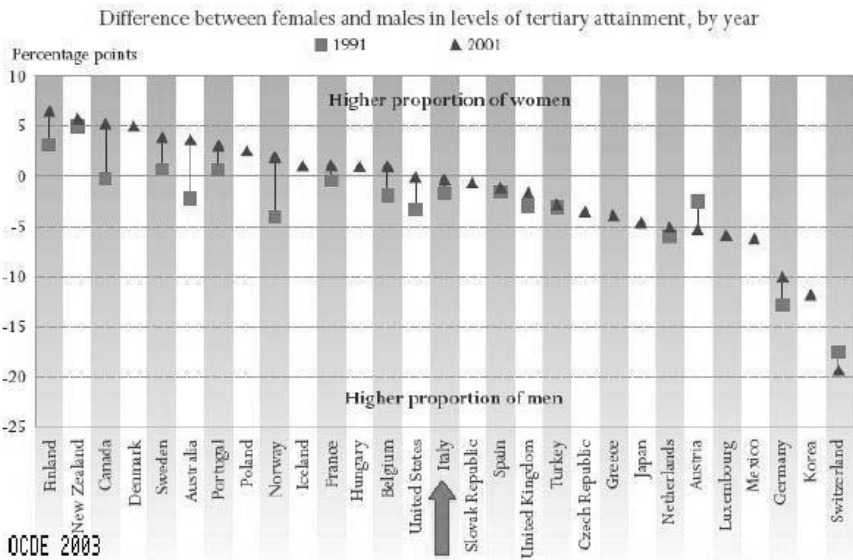
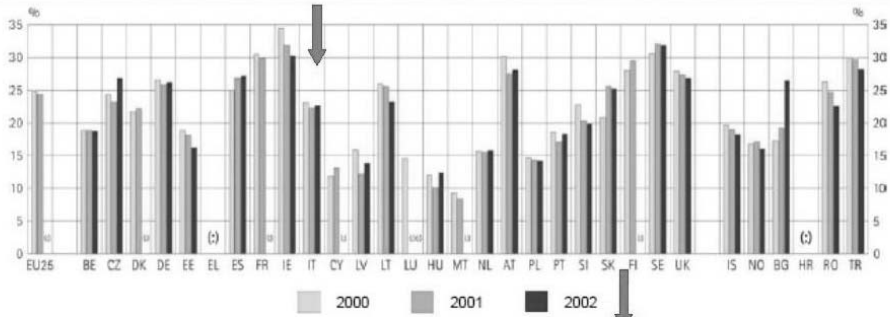


Figura 1b

Graduates in mathematics, science and technology as a percentage of all graduates in tertiary education (2000-2002)



	EU25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	CY	LV	LT	LU	HU	
2000	24.8	18.9	24.4	21.7	26.6	18.9	:	25.0	30.5	34.5	23.1	11.9	15.9	26.0	14.6	12.0
2001	24.4	18.9	23.2	22.2	25.9	18.1	:	26.8	29.9	31.9	22.3	13.1	12.2	25.6	:	10.1
2002	:	18.8	26.8	:	26.2	16.2	:	27.2	:	30.2	22.7	12.8	13.9	23.2	:	12.4

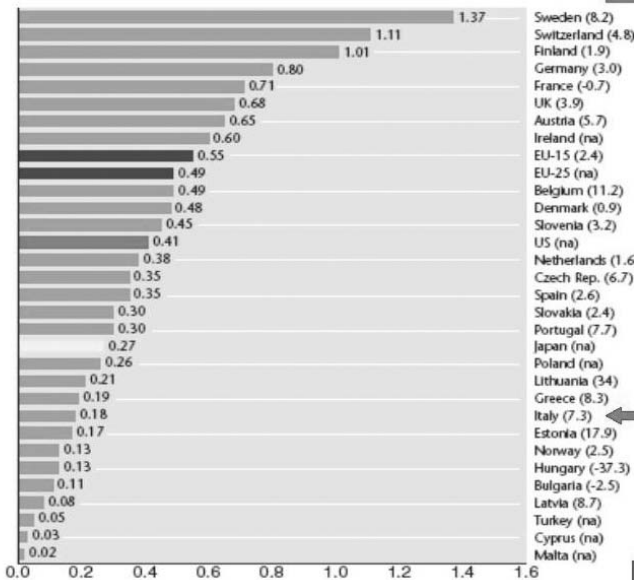
	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK	IS	NO	BG	HR	RO	TR
2000	9.3	15.7	30.1	14.7	18.6	22.8	20.8	28.0	30.6	27.9	19.7	16.8	17.3	:	26.3	30.0
2001	8.4	15.5	27.5	14.3	17.1	20.3	25.6	29.5	32.1	27.3	19.0	17.1	19.2	:	24.7	29.7
2002	8.9	15.8	28.1	14.2	18.3	19.9	25.2	28.7	31.9	26.8	18.2	16.0	26.5	:	22.6	28.2

Source: DG EAC. Data source: Eurostat (UOE)

Figura 2

New PhDs in S&E fields of study per thousand population aged 25-34, in 2001;

in brackets: average annual growth rates (%)



Source: DG Research - Key Figures 2003-2004

Figura 3

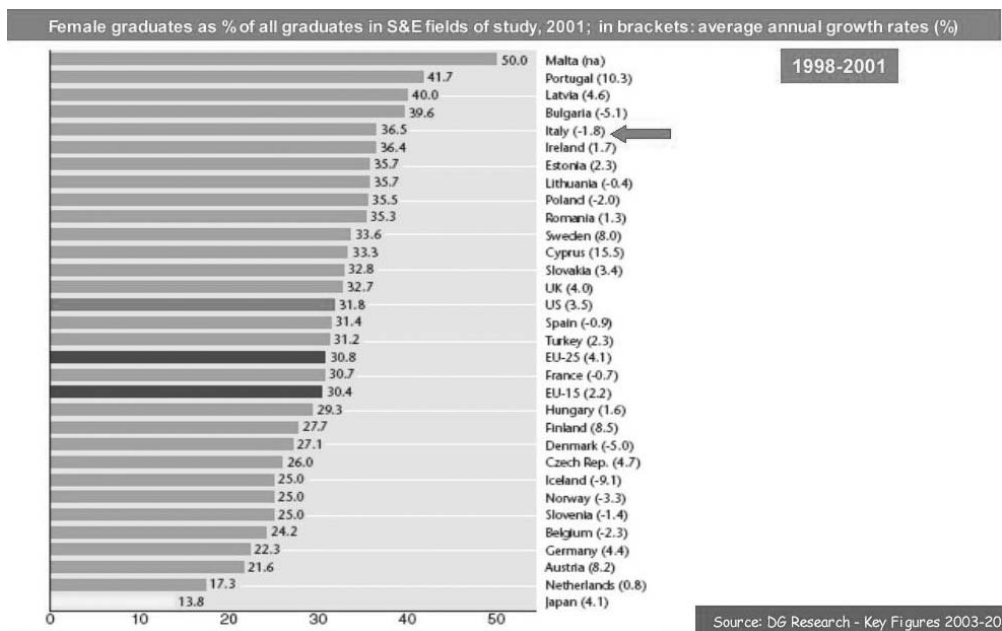


Figura 4

Figure I-3a Number of researchers (FTE) per 1000 labour force, 2001 (1); in brackets: average annual growth rates (%), 1996-2001 (2)

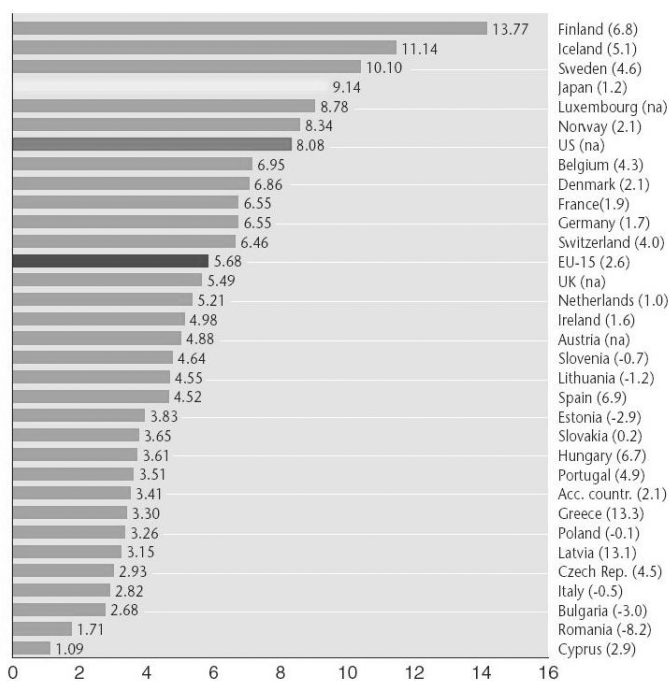


Figura 5

**Table I-3b R&D expenditure (in 1000 current €) per researcher (FTE), 2001 (!)**

	Totals	Business enterprise	Higher education	Government
Belgium	153	201	90	127
Denmark	188	254	121	132
Germany	199	236	121	186
Greece	54	101	38	86
Spain	78	172	41	74
France	180	239	94	205
Ireland	139	151	111	130
Italy	188	239	150	165
Netherlands	186	223	145	170
Austria	180	183	168	228
Portugal	58	121	41	59
Finland	125	156	76	103
Sweden	227	291	128	132
UK	145	164	92	214
<b>EU-15</b>	171	225	103	170
Cyprus	81	67	47	140
Czech Rep.	55	87	31	41
Estonia	14	30	11	15
Hungary	37	54	24	30
Lithuania	9	55	5	12
Latvia	10	15	7	13
Poland	23	49	12	39
Slovenia	76	131	40	57
Slovakia	16	45	3	15
<b>EU-25</b>	156	214	90	147
Bulgaria	8	13	4	8
Romania	9	10	7	9
Turkey	60	125	50	35
Iceland	140	180	95	123
Norway	154	165	137	144
Switzerland	266	312	171	222
US	182	169	171	361
Japan	212	245	103	404

**Figura 6**

Figure I-3b Female researchers as % of all researchers (in HC), 2001 (1)

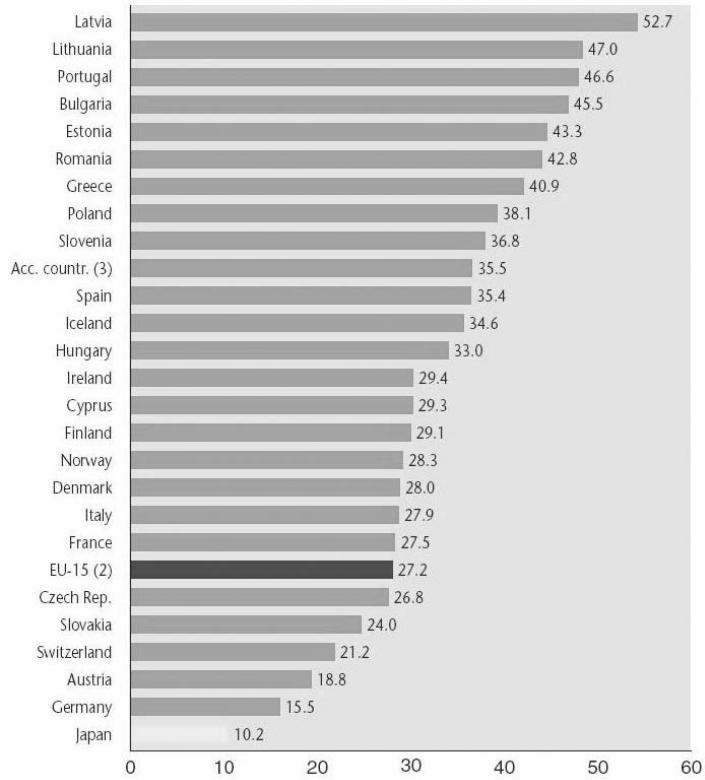
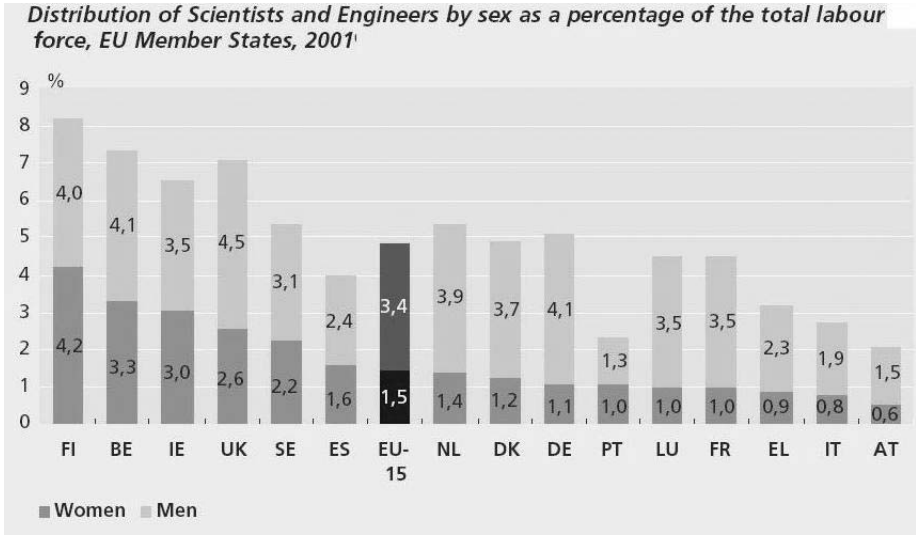
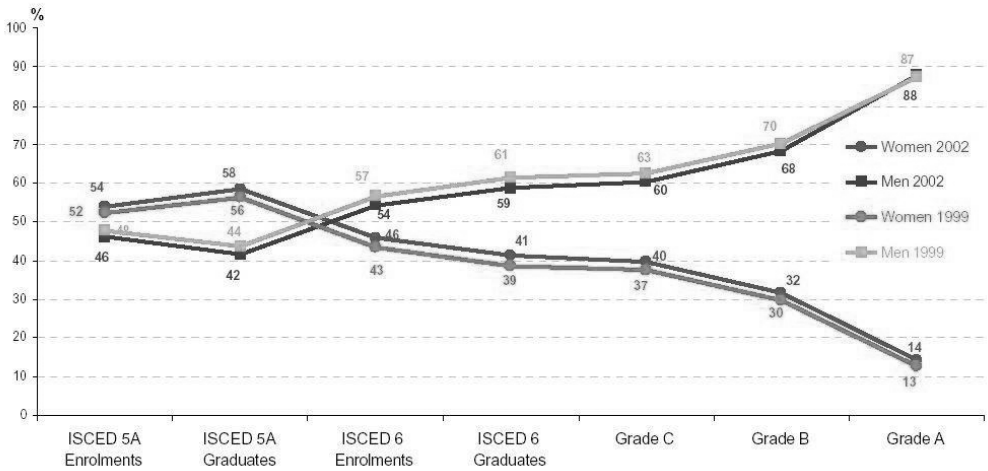


Figura 7a



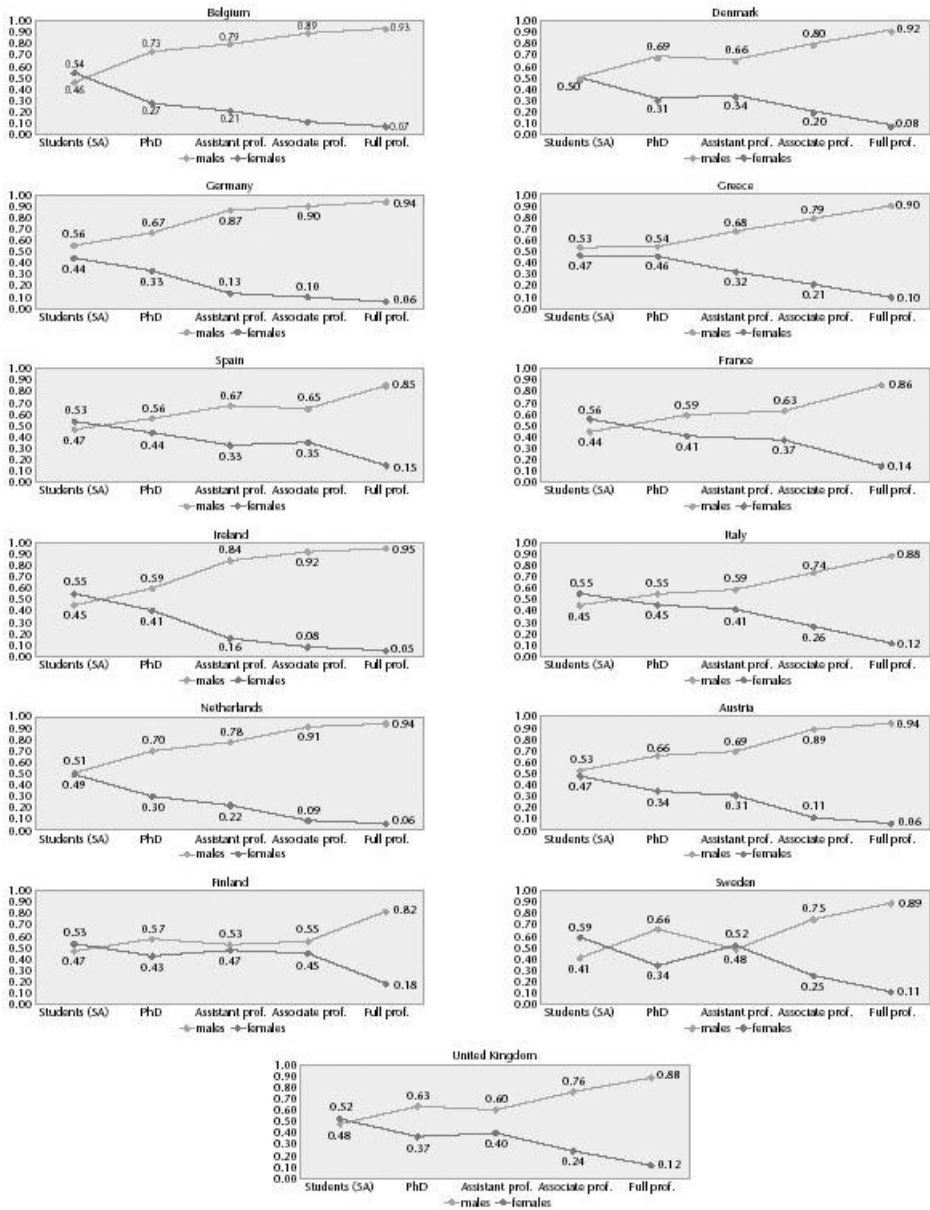
**Figura 7b**

**Relative share of women & men in a typical academic career for EU-25, headcount, 1999 and 2002**



**Figura 8**

Figure D3.2.4 Scissors diagrams for 13 EU Member States



Source: DG Research, Unit C5

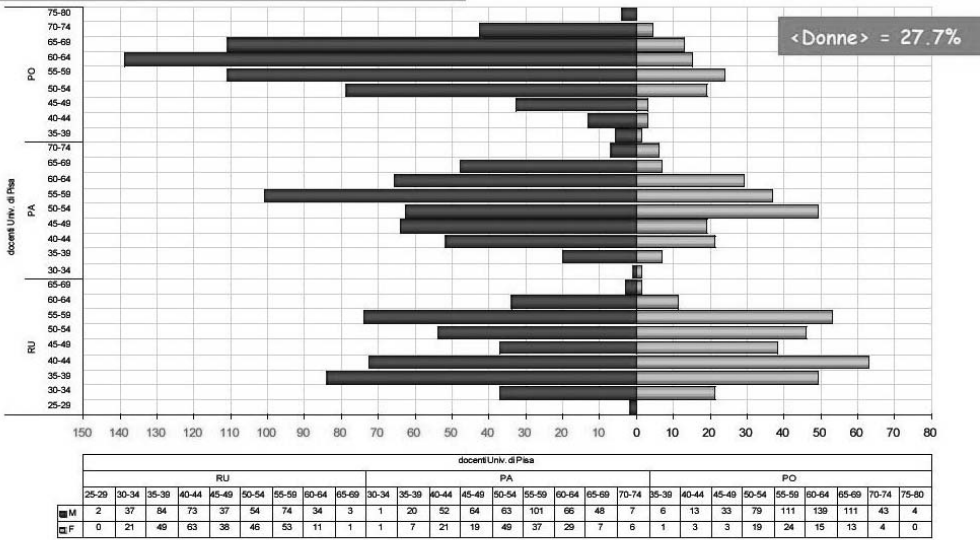
Data: WiS database

Note: Exception to the reference year 1997: EL; 1998: E, IRL, A; head counts for NL are estimated. No data for full professors for F. No data for P or L.

Third European Report on S&T Indicators, 2003

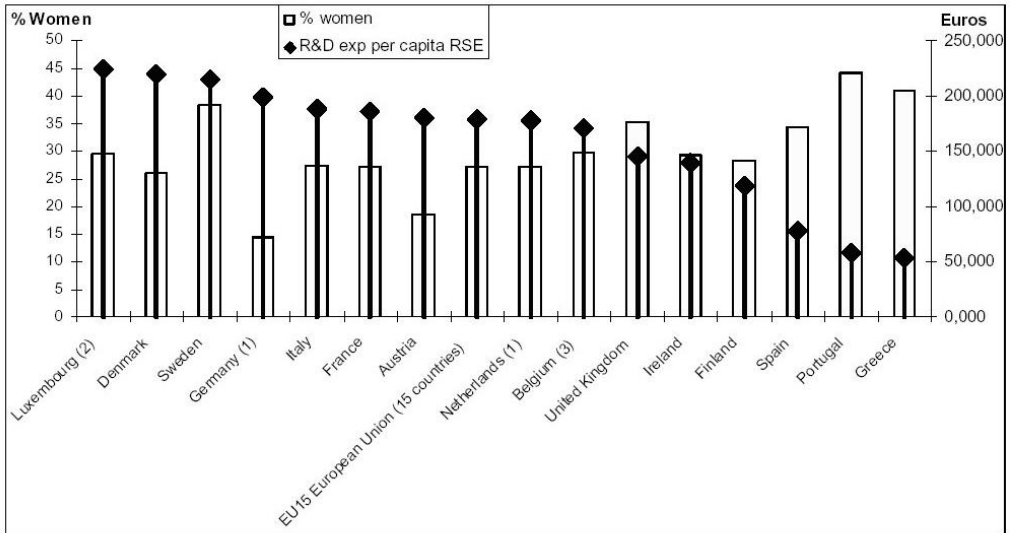
Figura 9

**Organigramma dell'Università degli Studi di Pisa**



**stratificazione per ruolo, età e genere (N=1899, Luglio 2004)**

**Figura 10**

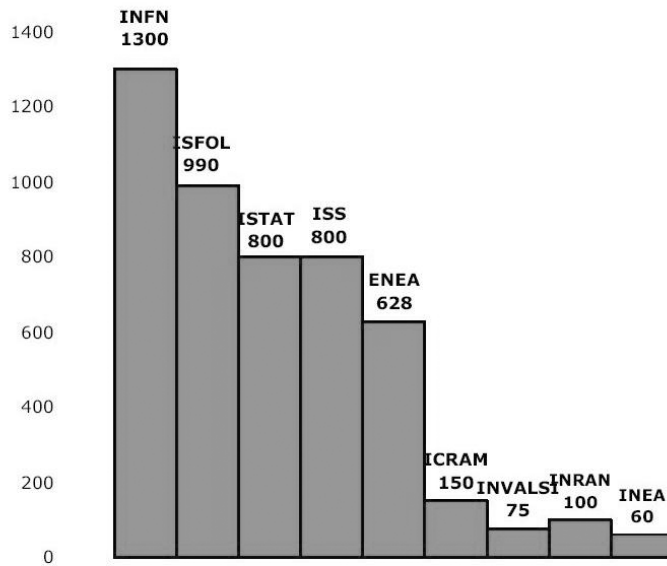


Source: Eurostat SET statistics, Ergma et al., 2003

**Figura 11**



Grafico 1 – Precari in alcuni Enti pubblici di ricerca (numero assoluto), aprile 2005



Fonte: i precari degli enti di ricerca interessati, 2005

Figura 12a

Grafico 2 – I precari in alcuni enti pubblici di ricerca (percentuale sul totale dei lavoratori), aprile 2005

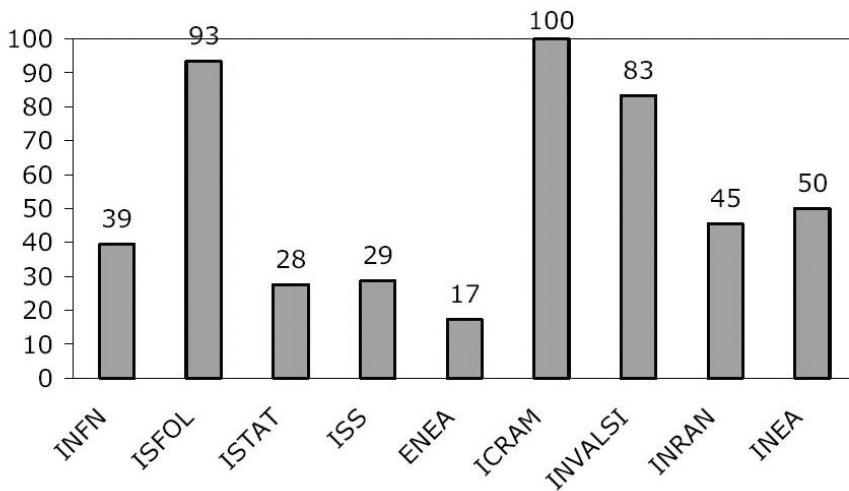
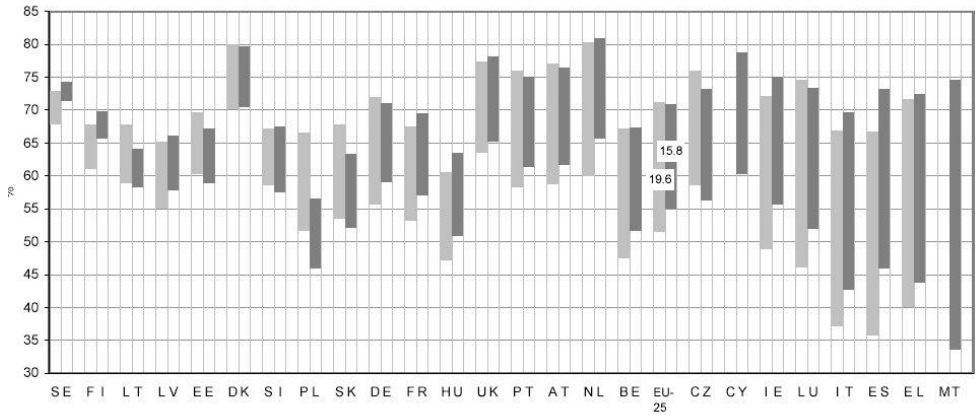


Figura 12b

**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003**

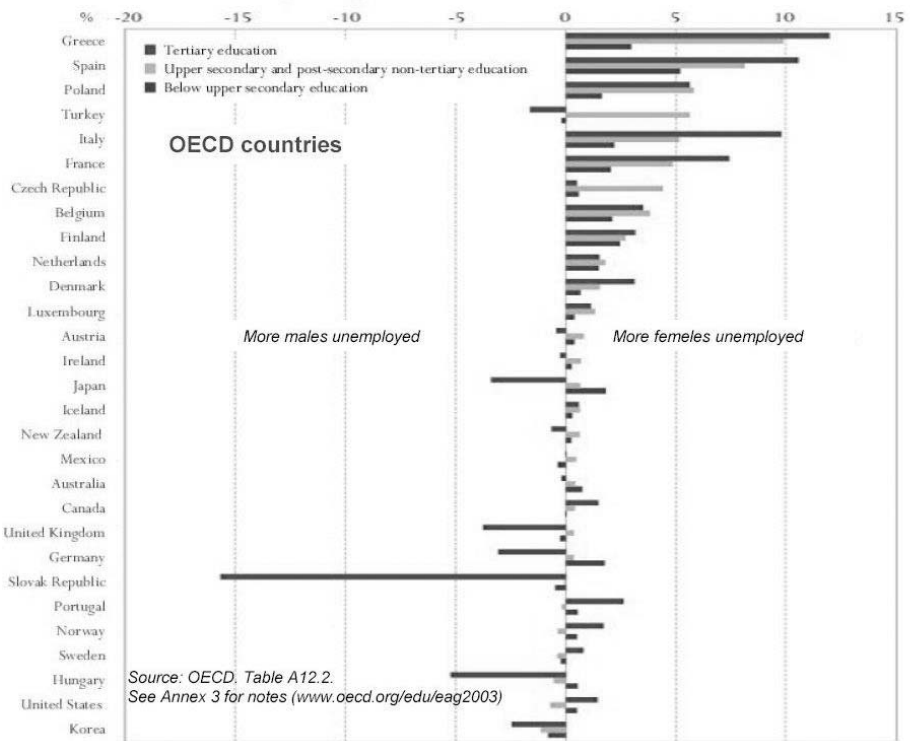
(Difference between women's and men's employment rates)

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

**Figura 13**



Source: OECD, Table A12.2.  
See Annex 3 for notes ([www.oecd.org/edu/eag2003](http://www.oecd.org/edu/eag2003))

**Figura 14**

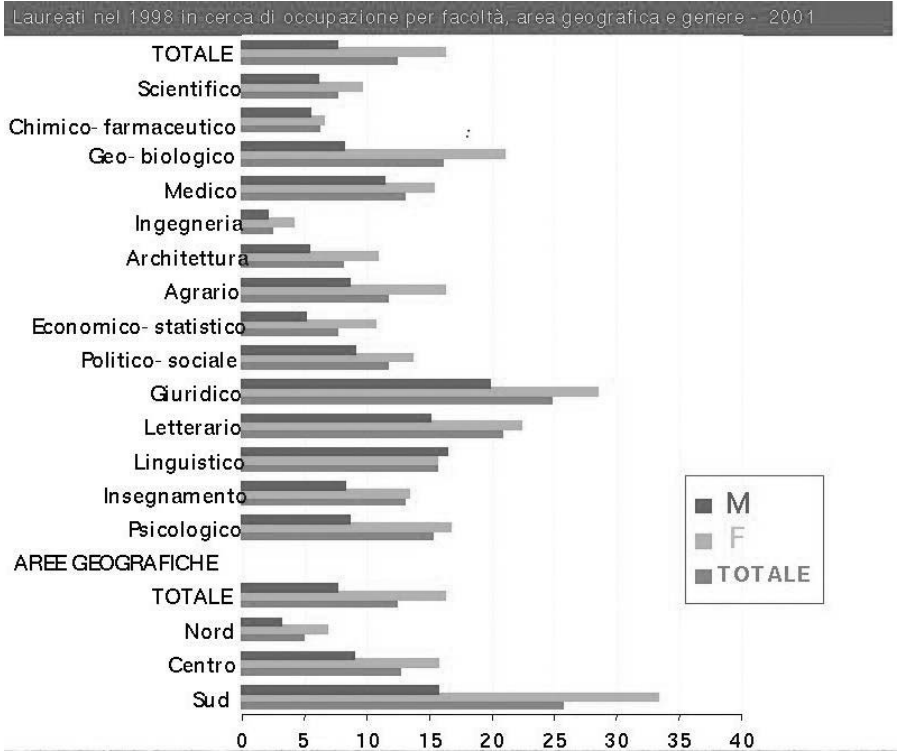


Figura 15

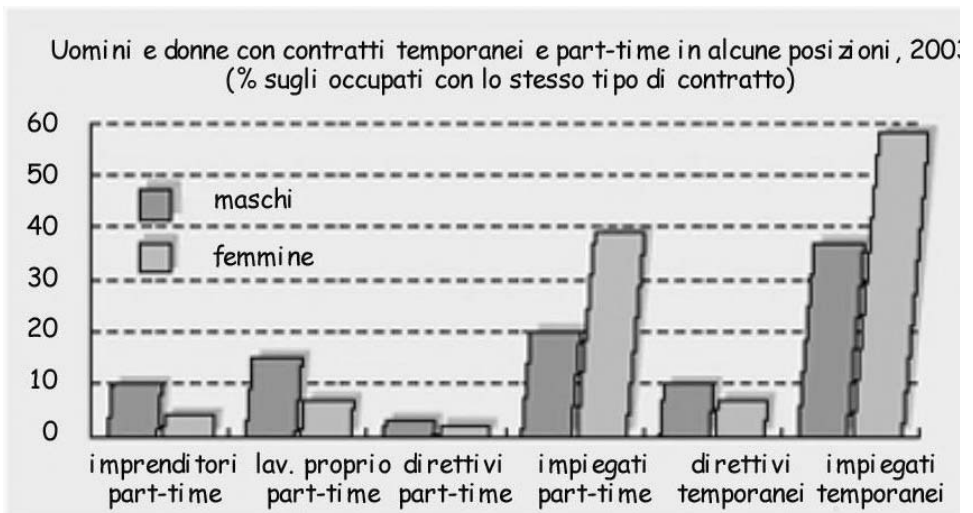


Figura 16

Fig. 3.1.3 Probabilità di lasciare o perdere il lavoro per ripartizione e istruzione della madre

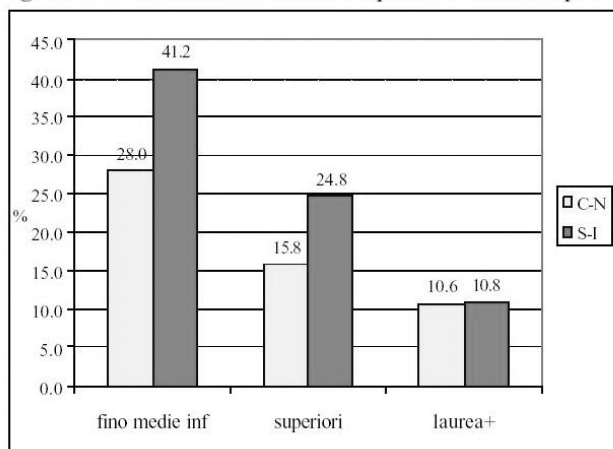


Figura 17

### Ringraziamenti

Desidero ringraziare Gabriella Bucci della Sezione di Roma dell'INFN per il prezioso contributo alla elaborazione dei dati ed alla redazione della mia presentazione al Convegno e la Dott.ssa Daniela Muscolino per la fine e sapiente consulenza sulla normativa realativa alle pari opportunità ed ai Codici di comportamento.

### Bibliografia

- Bertolazzi P., Bucci G., Liberati G., Muscolino D., Paciello M.L., Paoletti A.M.**, *Pari opportunità nelle istituzioni di ricerca: statistiche - normativa - azioni positive*; Atti del convegno - Roma 4 giugno 2002, 2004;
- Dipartimento della funzione pubblica: *I rapporti di lavoro flessibile nelle amministrazioni pubbliche*, Rubettino, 2004
- Increasing human resources fore sciences and technology in Europe Report - High Level Group on Human Resources for Science and Technology in Europe 2004
- Istat**, (2001), *Donne all'università*, Bologna, Il Mulino;
- Istat**, (2003) *I diplomati e lo studio: Percorsi di studio e dilavoro dei diplomati: Indagine 2001*. Roma, Istat, Collana Informazioni n. 30;
- Istat**, (2003), *I laureati e il mercato del lavoro: Inserimento professionale dei laureati. Indagine 2001*. Roma, Istat, Collana Informazioni n. 31;
- Istat**, (2003), *Diplomati e mercato del lavoro: Percorsi di studio ed lavoro dei diplomati. Indagine 2001*. Roma, Istat, Collana Informazioni n. 44;

- Istat - Cnel**, *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*; Seminario- Roma 2 dicembre 2003;
- Istat**, (2004), *I laureati e lo studio: Inserimento professionale dei laureati*. Indagine 2001. Roma, Istat, Collana Informazioni n. 8;
- Istat**, (2005), *I precari della ricerca*;
- OECD, *Education at a glance, OECD Indicators, 2003 Edition*;
- Rapporto Isfol 2000: *Formazione e occupazione in Italia e in Europa*;
- Relazione della commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'uguaglianza tra donne e uomini 2005 COM(2005) 44 definitivo.
- Sabbadini L.L.**, *Come cambia la vita delle donne*, Istat e Ministro per le Pari Opportunità, 2004;
- Zuliani A.**, *Le trasformazioni del vivere: il lavorare delle donne* Workshop "Lavorare e vivere con pari opportunità" Napoli 28-29 gennaio 2000.